

Правовое положение несовершеннолетних в сфере трудовых отношений.

Основные трудовые права несовершеннолетних граждан России закреплены ст. 37 Конституции Российской Федерации. Подростки, как и другие граждане, вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, имеют право на безопасные условия труда, оплату труда, право на отдых и защиту своих трудовых прав.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает минимальный возраст, с которого допускается прием на работу, т.е. 16 лет. При этом предусматриваются три возрастных исключения из этого правила.

Во-первых, в случаях получения основного образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими возраста 15 лет. В соответствии со ст. 19 Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "Об образовании" по согласию родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования. По решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного образовательного учреждения обучающихся, достигших возраста 14 лет. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), принимается с согласия органов опеки и попечительства. Об исключении обучающегося образовательное учреждение обязано в трехдневный срок проинформировать органы местного самоуправления, которые, в свою очередь, совместно с родителями (законными представителями) исключенного в месячный срок принимают

меры, обеспечивающие его трудоустройство или продолжение обучения в другом образовательном учреждении.

Во-вторых, допускается прием на работу 14-летних подростков при наличии следующих условий:

- 1) работа не должна быть противопоказана здоровью несовершеннолетнего;
- 2) работа должна выполняться в свободное от учебы время и не должна нарушать процесс обучения;
- 3) согласие одного из родителей (усыновителя, попечителя) на труд ребенка, согласие органа опеки и попечительства.

В-третьих, допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, при наличии следующих условий:

- 1) для участия в создании и (или) исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках;
- 2) работа не должна причинять ущерба здоровью и нравственному развитию;
- 3) согласие одного из родителей (усыновителя, опекуна) на труд ребенка; согласие органа опеки и попечительства.

Также ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что работодатель не имеет право при приеме на работу устанавливать испытательный срок для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

Работники в возрасте до 18 лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Трудовым кодексом и другими актами трудового законодательства.

В частности:

- 1) сокращенный рабочий день;
- 2) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день;
- 3) право использовать ежегодный отпуск в любое удобное для подростка время;

- 4) ежегодный медицинский осмотр за счет средств работодателя;
- 5) установление пониженных норм выработки;
- 6) работодатель вправе за счет собственных средств производить доплаты к заработной плате несовершеннолетних, допущенных к сдельным работам, до размера тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы;
- 7) запрещение применять труд лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, некоторых других работах;
- 8) запрещение направлять в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время и сверхурочным работам, в выходные и нерабочие праздничные дни работников моложе 18 лет (за исключением творческих работников СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);
- 9) ограничение предельных норм переноски и передвижения тяжестей;
- 10) запрет на расторжение трудового договора без согласия государственной инспекции охраны труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Дополнительные льготы для подростков и молодежи могут устанавливаться коллективными договорами и соглашениями.

Обязанности несовершеннолетних работников в трудовых правоотношениях. Меры поощрения и дисциплинарная ответственность несовершеннолетних работников.

Вступая в трудовые правоотношения, несовершеннолетний как работник приобретает наряду с правами и трудовые обязанности.

В общем виде трудовые обязанности работников закреплены в ст. 21 ТК РФ, которая конкретизируется в разделе VIII "Трудовой распорядок. Дисциплина труда". Согласно данной статье работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Исполнение работником своих трудовых обязанностей в первую очередь обеспечивается с помощью морального и материального стимулирования. Развитию данных стимулов способствует система мер поощрения и взыскания, предусмотренная трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ за добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель применяет следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) представление к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Наряду с мерами поощрения трудовое законодательство предусматривает также меры дисциплинарных взысканий к нарушителям трудовой дисциплины. Следует отличать дисциплинарные взыскания, содержащиеся в ТК РФ, и меры дисциплинарного воздействия, которые не зафиксированы в законодательстве, но могут быть закреплены в локальных актах, принимаемых на предприятиях, в организациях, например в уставах, положениях о премировании. К мерам дисциплинарного воздействия можно отнести лишение работника премии, перемещение в очереди на получение квартиры, обсуждение на собрании трудового коллектива и др.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Поскольку перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, то сами работодатели никаких дополнительных дисциплинарных взысканий устанавливать не могут, хотя на практике иногда применяются такие меры, как штрафы, лишение разного рода надбавок, выговор с предупреждением и другие санкции, которые нельзя признать законными.

Основанием для применения дисциплинарного взыскания является дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей. Противоправным считается действие или

бездействие, нарушающее требования закона или подзаконных актов, устанавливающих трудовые обязанности работника.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако при причинении ущерба работником возможно сочетание дисциплинарных и материальных санкций, поскольку дисциплинарная и материальная ответственность имеют разное целевое назначение и могут совмещаться. К работнику также могут быть одновременно применены меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ) и меры дисциплинарного воздействия.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Дисциплинарные взыскания, снятые досрочно или утратившие силу, не могут учитываться при увольнении по основанию, предусмотренному в п. 5 ст. 81 ТК РФ, и не должны указываться в служебных характеристиках (например, при прохождении конкурса, аттестации и т.д.).